**Auto Remite por Competencia**

|  |  |
| --- | --- |
| **Dependencia:** | **Oficina de Control Disciplinario Interno** |
| **Radicación:** | **XXXXXX** |
| **Implicado(a):** | **XXXXXX** |
| **Cargo:** | **XXXXXX** |
| **Entidad:** | **Departamento Administrativo de la Función Pública** |
| **Quejoso(a):** | **XXXXXX** |
| **Fecha de la queja:** | **XXXXXX** |
| **Hechos / conducta:** | **XXXXXX** |
| **Fecha de hechos:** |  **XXXXXX** |
| **Asunto:** | **Auto remite por competencia.** |

Bogotá D.C., *Fecha (…continúa la fecha en letras y números o con fechador…)*

**1.OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO**

Procede el despacho a analizar la viabilidad de la queja presentada por el servidor público **XXXXXXX**, donde mediante la queja No. XXXXX manifiesta presuntas conductas de acosos laboral por parte de los funcionarios XXXXXX, identificados con cédula de ciudadanía No. XXXXXXX.

**2. ANTECEDENTES**

Mediante el radicado No. XXXX de fecha XXXX de XXXX de XXX, interpuesto por el servidor XXXXXXX, pone de presente presuntas irregularidades presentadas con los servidores públicos, XXXXXX, consistentes en presunto acoso laboral, de acuerdo a los siguientes hechos puestos en conocimiento por el quejoso:

 “XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX *Relato sucinto de los hechos”.*

**3.. CONSIDERACIONES**

* 1. **Competencia**.

El Jefe de la Oficina de Control Disciplinario Interno, es competente para adoptar la decisión que en derecho corresponda dentro del presente asunto, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 93 del CGD y 2021 y el decreto 1603 del 29 de septiembre de 2023, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

* 1. **Del caso en particular**

Visto el contenido de la queja, radicada bajo el No. XXXXX de fecha XXX de XXX de XXXX, interpuesta por el servidor XXXX, se observa que esta va dirigida en forma precisa y directa contra el servidor público XXXX, identificado con cédula de ciudadanía No. XXXXX, en calidad de XXXXXX, se evidencia que se trata de un presunto acoso laboral sobre la persona, quien funge como quejoso.

Mediante la ley 1010 de 2006, se adoptaron medidas para prevenir, corregir y sancionar el coso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

El artículo 9 de la mencionada Ley consagra lo siguiente:

***“ARTÍCULO******9.******Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.***

*1. Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo”.*

En mérito de lo expuesto, el Jefe de la Oficina de Control Disciplinario Interno en uso de sus facultades,

1. **RESUELVE:**

PRIMERO: En el presente asunto, es necesario precisar que no se allegó soporte alguno que permita evidenciar que se ha dado tramite al mecanismo preventivo y conciliatorio por parte del Comité de Convivencia Laboral del DAFP, dado que debe surtirse como requisito necesario y previo al inicio de una posible actuación disciplinaria.

SEGUNDO: REMITIR la presente queja elevada por XXXXXX, al Comité de Convivencia Laboral del DAFP., de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de este proveído.

TERCERO: COMUNICAR al señor XXXXX, la presente decisión al correo suministrado con la solicitud siendo la cuenta: XXXXXXX@XXXX.XXX informándole que contra la misma no procede recurso alguno.

**COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

**XXXXXX XXXXX XXXXX**

Jefe Oficina de Control Disciplinario Interno.